

## 8-1 保育士人材の確保に関するレポート

日本保育協会特任 國重俊亮

※このたび、日本保育協会の調査研究を主に国庫補助調査研究の開始の昭和54年度から平成29年度までの39年間を体系づけて整理してみた。そのなかで多くの手つかずの課題が残り7総括の続編として続けている。今回は保育士人材確保の困難さという問題意識のもとで考察したレポートを参考に供する。

### 1 「保育士がやめる理由」について調査研究から読み解く

日本保育協会 平成23年度保育士の実態に関する調査研究から

保育所需要が高まり、保育所や保育士が不足している。しかし、養成校を出た有資格者の保育所保育士への就職が半数しかない現状である。また、就職しても、保育所保育士の報酬の少なさに勤続する意欲を失う。また、保育所内の人間関係に疲れて辞めていく。

本調査のなかで、これらは、ある程度、工夫すればなんとかなることなのであり、保育所業界の経営の拙さのあらわれである。なんとかならないかという提言があったのだが、その解決策は給料の増額と保育所内の保育士同士の人間関係の改善である。

当該保育士調査は時間とともに、次の研究へと発展した。

同じく日本保育協会の平成25年度保育所における業務改善に関する調査研究、平成26年度保育士における業務の負担軽減に関する調査研究、平成26年度保育士のキャリアパスに関する調査研究であり、この3つの調査研究は同じ目標をもつ。

すなわち、保育士不足の解消である。つまりは人材確保、育成、勤務継続を支える処遇の向上、給料その他の待遇向上、保育所内人間関係改善、労働条件好転により勤務継続したいのである。

あるいは保育士業務を改善し、あるいは保育士の負担を軽減し、またはキャリアパスをそなえて長期勤続を可能にする方法など、すべては保育士の量的確保、質的確保のためであるが、各保育所に現に勤務している保育士のためにも現場における早い改善が望まれる。

平成25年度保育所における業務改善に関する調査研究

のなかで溝口研究員（立正大学大学院教授）は問題提起の原稿のなかで平成23年度保育士実態調査にふれている。保育士が職業として保育所保育士を選んだのは

第1位 子どもが好きだったから

第2位 保育士になるのは子どもの時から夢であった

第3位 保育士はやりがいのある仕事だと思った

であるが、保育所保育士を辞職した理由に

職場内の人間関係がいやだと思った、仕事の量が多すぎて疲れを感じた、仕事に見合う報酬が保証されていないと思った、が挙げられている。「現在在職している保育士において

も、8割以上の人が辞めたいと思ったことがある」との「異常」とも思える事態である。

就職後、すぐに辞める保育士、1年もたない保育士、2年で辞めてしまう、3年でやめてしまう、これを事例として積み重ねても問題解決には至らない。むしろ早期退職者と勤務継続者の違いを明らかにし、勤務継続20年、30年の保育士を、仕事継続のコツとして何があったかを研究すべきであろう。保護者との関係、書き物の多さなど保育士に対して負担感を軽減するというのが重要であり、すぐにも研究にかかるべき、として、次年度の平成26年度保育士における業務の負担軽減に関する調査研究へと結びついた。

平成26年度保育士における業務の負担軽減に関する調査研究では、人材確保を目標に、保育所からの離職防止として業務の負担軽減と長期勤務条件の達成とをかけた。

金銭ですべてを解釈することにも無理があり、給料ももちろん大事だが、やりがい、人間関係、業務負担の軽減により人材を確保し、離職を防止するということである。

これは、同年度に行ったキャリアパスの調査研究と同じものであり、おもて面がキャリアパスの構築であれば、裏面が保育士の負担軽減することが勤務継続の要件である。

平成26年度保育士のキャリアパスに関する調査研究は前年の保育所の業務改善の研究、また同時進行の上記保育士における業務の負担軽減に関する調査研究と連動している。

認可保育所で働く保育士の資質向上と処遇改善の方策を得ることを目的とした調査研究である。

公立保育所は足りないとはいえ、ともかくも階級制もあり職員処遇面では守られていると思われる。そのため、公立の保育所保育士はこの回では扱わず、階級制もなく、キャリアパスも遅れているといわれる民間の認可保育所の保育士を調査研究の対象とした。

ヒヤリングを実施し、20年以上、30年以上、40年以上のキャリアの持ち主をインタビューして直接的に長期勤務のコツを聴いたのである。家族の応援、親族の理解、家庭的に恵まれたことなど、日常的な条件が意外にもコツであることがわかった。特別なナイチンゲールやヘレンケラーのような偉人的理想は大多数の保育士にはあまり考えられないのであり、日常継続勤務の基盤としては健康で安定した家庭があるということ、できれば保育所に近い家から通うこと、というような当然ともいえることであつた。

地域に根差して、自ら生まれ育った環境でその地域で保育所に就職し、自らもまた家庭をもち、その地域で子育てする人材が保育所保育士として長期に勤務する。このことはごく自然なことであり、長期勤務保育士の理由としてわかりやすい。問題は結婚相手が遠くへ転勤してしまうときであり、とくにわが子が乳幼児のときに伴侶が遠方へ転勤してしまうのが問題となる。普通の保育士は伴侶とともに遠距離先へ引っ越して保育所を退職してしまう可能性が高いのではないか。

保育士の勤務継続には家族の応援と地域を離れない日常の繰り返しを前提とする家庭の安定であるというごく一般的な答えを得たヒヤリングであつた。

偉大なる平凡ともいえる結論である。

大企業のキャリアウーマンなどとはちがい、地域に暮らす平凡で安定した家庭人として

の毎日が続けることが長期勤続保育士のコツということになる。

しかしながら、このことは大都市圏の待機児童があふれて新規保育所が建設続きというような自治体ではあてはまらない。

溝口研究員が会議での話のなかで言われたことで、東京などは、もともと外からの、全国からの流入人口で成り立っている。保育士もまた、おのずからほかの自治体、全国の出身者が少なくない。これから東京都内の保育所に勤務する保育士の住宅事情が改善されることが隠れた長期勤続のポイントではないか、と。

保育士の勤務継続を困難にする隠れた要因として「保育士の住宅事情」があることが推測される。

以上が日本保育協会 国庫補助 調査研究 第3期（平成17年度～平成29年度）を7ジャンル（分野）に整理したときの第1人材育成ジャンルで「保育士が辞める理由」関連調査から得た「保育士がやめる理由」への知見である。

---

つぎに、7ジャンルのうち第2運営と制度ジャンルで関連する箇所をクローズアップする。

平成25年度 保育所運営の実態とあり方に関する調査研究報告書 第4章 各委員による調査結果の詳細分析及び考察 7 調査票V 保育士の人材確保について

（1）松本兼一郎研究員分析原稿 から抜粋する

最後に過去3年間に勤務していた保育士が辞めた理由（複数回答）は多種多様である。

一番多いのが結婚（32.1%）や出産・育児の理由である。その次には違う職種を希望している（26.3%）が多い、そして又多いのが家庭の都合（配偶者の転勤や介護等）25.0%である。そして仕事に自信が持てない（19.9%）、又職場の人間関係（16.2%）が挙げられている。それらの中で注目されているのが、給料への不満（4.3%）と労働時間等働き方への不満（3.0%）というのが案外少なかった。

（2）同 考察原稿 から抜粋する

設問23から53までいろいろ分析したが、その前に設問の対象者が保育所関係者だけになってはいたが、私としては設問の対象者は保育所関係者だけではなく、養成校の学生たちにも意見等を聞きたかった。しかしながら保育所運営の実態とあり方に関する調査票だから無理は言えない。これからは保育士の人材確保という点だけ見れば、今から就職されるであろう若い保育士予備軍の意識調査も必要なことだと感じられた。

次に私はこれらの設問の答えを見て、保育士の人材確保という面では公営保育所も、民営保育所の管理者たちの意識も差は感じられない。給与等の処遇は公営保育所はしかたがないとしても、他の職員同士の人間関係とか、人とのコミュニケーションとか、残業等への気遣い等の保育所の管理者たちの思いは、公営も民営も同じだと感じられた。それだけ事態は深刻だと思う。

最後にこの3年間で辞められた保育士の理由の設問の答えが一番興味を引いた。結婚、

出産・育児、家庭の事情（配偶者の転勤、家族の介護）等は他の職種でも十分考えられるがその次には他の職種を希望されているのも多い。その設問の答えの中で給与への不満（4.3%）とか将来の見通しが持てない（6.4%）の割合が少なかった。保育士と言えば低賃金とか一時は言われていたが現実としてはこの分析を見ている限りそうでは無いと思う。

給料の面よりも人間関係がうまくいかない（16.2%）とか、体力が持続しない（15.1%）とか、仕事に自信が持てない（19.9%）という答えが多かった。これらの答えを見ているとこれからは、保育所の管理者たちは職員の内なる声をもっと、もっと聞かなくてははいけないだろう。

### （3）同 まとめ原稿から抜粋

最初に書いたように増加する保育需要や待機児童解消の取り組みに伴い、全国的に保育士不足が現場から言われている。この根本的な要因を考えてみよう。一つは養成校の学生たちの生の意見を、私たち保育関係者は何人聞いただろうか。私自身驚いたことだが養成校の学生たち半分ぐらいは、はなから保育士なんかを目指していないそうだ。この実態は実習先の保育所が悪いのか、又体を使う仕事が嫌なのか様々の理由がありそうだ。私たち保育関係者はもっともっと養成校の学生に、又は社会に保育の仕事の素晴らしさをアピールしないといけないと思う。今まで私たち保育関係者はこの保育の仕事に自己満足して、社会に対してのアピール度はまったくといってなかった。話は若干違うが、建設土木業界では若者が全くといっていいほどその建設土木業界に就職をしないで、御多分にもれず人材不足だそうだ。これらの原因は様々な要因があると思うが、世間的に見ると建設土木の仕事の素晴らしさはアピールされず、その仕事の苦しさとか、つらさばかり負の部分だけ注目されてまるで暗い業界のように認知されたのも一つの要因だろう。我々保育業界も似たようなものだろう。この現状を打開するためにはどんな方策があるだろうか。たまたま佐賀県では保育会の若い保育関係者たちが、養成校の学生相手に保育団体として就活セミナーを開催したところ、たくさんの学生たちが来られて我々も驚いた。このように個々の保育園だけで学生にアプローチするのではなく、保育団体として学生にアプローチする手段は非常に有効だと感じさせられた。この就活セミナーは保育園にとっても、学生にとっても非常に評判が良くこれからも続けていこうと思われる。このような例を、保育団体が考えていくと少しは事態が好転するだろうと考えられる。

又二つ目に考えてみたいのが、就職された保育士さんたちの精神的、身体的疲労を取れるようなバックアップ体制を保育園は進めないといけない。調査票の回答ではほとんどの回答がそのような体制作りをしているとあったが、まだまだ足りないと思う。人間関係の複雑さ、職員同士の意思疎通の無さ等、保育所という小さな職場はいろいろな問題が出てくると考えられる。そこにはやはりうまく問題を処理する園長先生、主任保育士の先生たちの手腕が問われる。そのような諸問題を解決するためには、いろいろな手段があると思うが、まずもって管理者の先生たちはリスクマネジメントの一環として、率先して取り組まないといけない。問題を問題としてきちんと自覚できる認識力や幅広い想像力

等、管理者に求められることは数多い。これらの問題の解決方法は、個々の保育園では困難なこともあるかもしれない。そこでまた活用していただきたいのは、各都道府県の社協の活用もしくは地元保育団体の活用等が挙げられる。人間関係等ナイーブな問題は一つ間違うとあらぬ方向に行くことが多いので、保育園の管理者たちは細心の注意を払って、外部の意見を聞きながら問題の解決に臨んでもらうほうがいだろう。

又調査の仕方についてももう少し考えてみたい。別の調査の厚労省「職業安定業務統計」の設問と答えをみていると、保育士への就業を希望しない理由（複数回答）で1番に挙げられているのが賃金が希望と合わないが実に48%、休暇が少ない・休暇が取りにくいのが37%、就業時間が希望と合わないが27%、というように調査票の結果と非常にかけ離れたものになっていた。この答えの違いは厚労省「職業安定業務統計」の対象者は保育士又は保育士予備軍に聞いたものであるのに対して、わが日本保育協会調査研究での本調査票の対象者は保育園の管理者たちが対象者である。どちらの調査の方法も適切だとは思いますが、保育士の人材確保という点だけ見れば、対象者が保育士又は保育士予備軍に直接聞いたものであるから厚労省「職業安定業務統計」のほうがより現状を映していると思われる。これはこれからの調査票調査の検討課題だと思う。最後に保育士の人材確保の妙案というのは、簡単に見つけることは出来ない。個々の保育園の力では限界もあろう。これからは地元の保育会の就活セミナー又は各都道府県にある保育士・保育所支援センター等の活用が非常に有効だろう。そして又就職された保育士さんたちには仕事のアフターケア等が絶対的に必要であるから、保育所の管理者たちの責任は益々重くなっていくに違いない。そして厚生労働省は国挙げての保育所入所待機児童の解消の為、保育士確保に力をいれてくれている。平成25年度国は安心こども基金特別対策事業費補助金（保育士等処遇改善臨時特例事業）等の手当で保育士の処遇改善につながったが、この制度が平成26年度以降もなんらかの形で存続していくことを期待し、各保育団体もこの制度の存続の要望を国に要請してもらいたい。

なお、同じ報告書のなかで田中浩二研究員は「まとめ」のなかで次のように書いている。

平成25年10月、厚生労働省は「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」を取りまとめ、国として保育士の人材確保に向けて総合的に取り組む方向を示した。その背景として、待機児童解消に向けて保育の量的拡大が図られていることや、地方での保育士志願者の減少などが考えられる。平成22年に公表された厚生労働省委託調査研究である「平成21年度保育士の需給状況等に関する調査研究報告書」において、離職率等を考慮して推計される平成29年度の保育士数は38.6万人に対して、同平成29年末に必要なとされる保育士数は約46.0万人と推計され、約7.4万人の不足が予測されている。保育士の不足が取りざたされる中、平成25年4月時点で全国には601の保育士養成校があり、毎年のように保育士が保育や幼児教育の現場へと出ている。一方で、具体的な数字は見当たらないが、保育士を養成する大学や短期大学等を卒業した後に、保育所や幼稚園等に就職をしない卒業生も相当数いることが推測される。保育に関わる人材不足は複合的な要因を内包している

ために解消する特效薬は見当たらないが、人材不足を解消するためのアプローチは大きく2つの視点が考えられる。1つは新人をはじめとして結婚や子育てなどによって退職した保育士資格保有者などの人材の確保である。もう1つは、現在働いている保育士が継続して働き続けられるようにすることである。

本調査研究では、保育所長の人材確保や新人職員の就労に対する意識を明らかにし、さらには公営と民営の意識の違いを示した。公営と民営という就労環境の違いはあるものの、人材の確保や働きやすい職場にするためのさまざまな配慮や工夫をしていることが伺えた。

今後の調査研究の課題として、今回は主に保育所長の意識が中心であったが、大学生や短期大学生、さらには新人保育士等の意識も明らかにすることで、より適切な意識の共有が図られることが期待される。

同じ報告書のなかで太田嶋信之研究員は次のように書いている。以下、抜粋する。

## (2) 保育士の処遇向上と働きやすい環境を

保育士の処遇や労働環境について、今回の調査からもいくつかの課題が見えてくる。積極的改善や取り組みをしている割合は、「やりたい仕事の希望を聞くようにしている31.7%」「職員の能力に応じた仕事をさせている32.7%」「事務作業の軽減に配慮30.6%」「積極的に職場の不満や悩みを聞く機会を設けている35.4%」「給与等の処遇改善をしている29.3%(民営保育所)」等、これらの項目については30%前後と低い。

一方で改善や取り組みがやや進んでいたのは「休暇がとりやすい体制にしている48.8%」「職場の人間関係への配慮56%」「研修等への積極的参加67%」等の項目であったが十分とは言えない。次の保育士が過去3年間に辞めた要因についてみると、おもな理由は「結婚32.1%」「出産・育児32.5%」「違う仕事を希望26.3%」「家庭の事情25%」「仕事に自信がない19.9%」であった。いずれの項目についても民営保育所の比率が高く「結婚42.7%」「出産・育児36.5%」「違う仕事を希望33%」となっている。民営保育所では結婚退職が4割を超えていて、子育てと仕事の両立についても困難な現状がうかがえる。また、30%前後の保育士が違う仕事についてみたいと感じているということは、保育士の仕事に魅力がないためか、労働環境が厳しいからということも考えられる。これらの設問については保育所長が回答しているので、保育士に尋ねてみるとまた違う回答結果になる可能性もある。近年、保育所は保育時間の長時間化、保育ニーズの多様化、保護者の支援や指導、地域の子育て支援、障がい児の受け入れ、アレルギー児対応など、極めて幅広く高い専門性が求められ、責任も重くなっている。労働環境についても12時間開所の保育所が増え、変則勤務体制による身体的負担増、非正規職員の増加による仕事量の負担増など、ますます厳しい状況がみられる。また賃金等の処遇についても民間企業の平均を多く下回っているという調査結果も出ている。新制度に向けて認定こども園に移行するとなると、さらに事務的な負担の増、学校教育に関連する新たな仕事も増える可能性がある。そうした厳しい状況の中で質の高い教育・保育を提供し、地域の子育て支援の拠点としての役割を果たしていくためには、最低基準の見直しをはじめ

め、保育士の処遇改善、労働環境の見直しは必要不可欠である。現状のままでは質の高い人材の確保はますます困難になる。すべての子どもの育ちを保障するためにも、思い切った改善策が求められる。

---

## 2 考察レポート 日本保育協会特任 國重俊亮

今回、保育士確保に関してレポートを書くにあたって、保育士の人材不足が当然、念頭にあった。厚生労働省が平成26年8月に「保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて」の中で平成29年度末に必要とされる保育士数【需要面】は約46.0万人で離職率等を考慮して推計した平成29年度末の保育士数【供給面】は約38.6万人。この差約7.4万人が不足するという報告がされている。今や保育士の確保が緊急課題となった。

保育士が辞めることについては、人材確保の見地からは見過ごせないことであり、待機児童解消のためにあの手この手で保育所施設・保育士ともに国をあげて増やす努力にまい進している昨今、保育士が職場を辞めることはなんとしても防ぎたい。

さて、しかし、保育士が辞めるのは単線的理由ではなく複数の理由が考えられる。本稿1～6頁のような公的調査の内容だけでなく保育所の内実に、なにかそれ以外の理由があると思われる。保育士が保育所を辞める、その理由として考えつくことは例えば以下

(1) 保育所における人間関係 (2) 保育所保育士賃金の安さ (3) 保育所勤務保育士の責任(負担) 過重 (4) 業務量の過重 (5) 上司のパワーハラスメント (6) セクシヤルハラスメント (7) マタニティハラスメント (8) モラルハラスメント (9) 保育所勤務保育士としてのやりがいのなさ (10) 与えられた仕事に専門性がないから

(11) 社会的地位がない (12) 上の(2)とダブルのだが、現金収入が少なすぎる

(13) 結婚 (14) 出産 (15) 介護 (16) 家庭的責任、家事など (17) 家族の理解がない

(18) 夫が遠くへ転勤になった (19) 天災などの都合により (20) ボランティアをした  
いので (21) もっと働き甲斐のある仕事にかわりたいので

(22) 離婚、家族離散、親の死亡など家族的原因・・・など、いくらでも考えられる

が、だいたい保育職場を取り巻く環境の問題と個人的問題に2分できるのではないかと思う。以下、考えてみる。

### [一筋縄ではない解決困難な理由] 考察の1：保育職場を取り巻く環境の問題

昔、小学生、中学生がなりたい職業が「保育士」だった時代が長く続いた。しばらく続いたと思う。そして高校生でも保育士になりたい人の数はけして少なくはなかった。

ところが、最近は小学生でも中学生でも料理人だとか、お店屋さんだとか、デザイナーとか多いのは、どうしてか？それは、世の中があまりにも長い間、保育士不足を叫び続けたのだが、その理由を聴いたからではないだろうか。きつい、きたない、危険の3Kとか賃金安い、とか忙しいとか、社会的には報われていないからとか世間は言い続け、しかも決してその解決はせずに言い続けた。それを聞かせ続けられた子供はどうなるだろうか？

それは、保育士になりたい子どもが減るのは当たり前である。まして多感な高校生、批

判的精神が旺盛の大学生がそんな不人気な保育士を就職先に選ばなくなるのは目に見えているのではないだろうか。

保育士が足りない、辞めてしまう。戻ってこない。いや、そもそも保育士資格をとるための保育士養成校を卒業した有資格者の半数しか保育所に就職してくれない。これは残念なことという以上に保育士養成校も保育所側も市町村はじめ行政も保育所を利用している保護者側も世間も、よく自ら省察しよく考えなければならない問題だと思う。

明るいキャンペーンをやり、広報につとめ、就職セミナーを官民で協力してやるべきである。口だけでなく実際に就職フェアを何度でもやるべきである。

ひるがえって、日本の主に女子だが、少ないが男子もいるが、この保育士候補の若い人たち、主に10代、20代前半のひとたちの気持ちを察する、思いやる能力も必要だ。

保育士になるひとたちも、その卵の学生さんたちも、当たり前だが普通の母親（父親）になりたいのだ。しかし現状は保育所勤務保育士で、結婚して最初こそ、ともばたらきをしているが、1人目の出産で相当数がやめてしまう。ましてや2人目の出産では多くが辞めてしまう。赤ちゃんを産むということは、よくもあしくも、すごいことなので、対応によっては、離職につながる。

保育士さんの大多数では、昔から今にいたるも、「わが乳飲み児を乳児保育のある保育所に預けて、自分は乳児保育所のある別の保育所に勤務すること」に矛盾を感じるのである。

ひとの赤ちゃんみてる場合ではないのだ。これは、変わった人などではまったくなく、当たり前の感想なのである。母親の生体特有の免疫を自分の赤ちゃんにも授けたいのだ。あたりまえであろう。後ろ髪ひかれなければ嘘だ。だからこそ母は強いのである。

「結婚」して「家族」をもち、自分の家庭を守る。

できれば家建て、マンションを買い、たとえローン支払いで苦しくとも、家族をやしなうための家をもつ。家庭をもつとは、そういうことだから、幸福な家庭人にあこがれる。

このことは、幸福な母親（父親）目指す保育士たちの、大多数の保育士の本音であり、実は一番優先されることだ。と、いうことは理論上も現実も保育所保育士ほど、これらをなしとげるのに難しい職業もめずらしいではないか。安い賃金、きつい仕事、大変な人間関係、忙しくて、ほんとは午後6時あがりのローテーションなのにもかかわらず、帰れない。早番で朝7時にきているのに、午後4時どころか、午後6時にすら帰れない。遅番なら午後8時ですら帰れない。ましてや行事が近いときはエンドレスである、と。これを喜んでやっていた時代も確かにあったといっても、諸条件がいまとはちがうのである。保育料もあるていど昔より上がった分、権利主張型の保護者は増える一方であり、感謝の念などない保護者が増えた。預かっていたただけで感謝します、というような保護者はほぼ皆無であり、預かるのは当たり前、サービスが悪いと苦情を言い暮らす保護者が増えたのである。これでは普通の保育士はたまったものではない。

このようにみると、平凡な保育士（大多数のこと）が、結婚にあこがれて、幸せな家庭を守るためにしんどい仕事である保育所保育士を、いろんな負担感から逃れるために辞め

るのは不思議でもなんでもない。それは、むしろあたりまえではないかとさえいえる。

この負のスパイラルを逆回しできるのは人間教育であり学校教育であり保育士養成校の責務であると同時に主に民間認可保育園の管理者、経営者の責務である。やりがいを与える努力をおこたってはならないのだといわねばならない。

また、福利厚生や息抜きをしてあげねばならない。これらはちょっとした想像力さえあればできることである。経営者、役場、行政、保護者、地域社会、みな保育士を仲間として大事にするということを実行すべきである。

#### 〔一筋縄ではない解決困難な理由〕 考察の2： 個人的問題

ここでは個人の向上心や専門をのびたい気持ちについて。キャリアパスや生涯学習について。なぜ保育士は辞めるのであろうか。それはさきの考察の1のように環境の問題があるが、もうひとつは、個人の価値観にもとづく。環境は変えられる。しかし個人の価値観や人生の目標などより切実な内心の問題は解決困難である。本来、保育者も生涯にわたり看護師さんの世界のように向上していけるのが望ましい。キャリアを積み、上級資格をとり、よりステイタスの高い病院勤務へと上の段階へゆく。あるいは大学、大学院、研究機関が用意されており、大学教授にもなれる。医師国家試験受け直して医師にもなれる。

外科、内科、救急などたくさんの活躍の場が用意されている看護師。これにくらべて、保育所保育士はおしなべて普通である。この「普通がいや」という声にどう応えるか。

さて、いまや保育士に生きがいを、保育士の社会的地位の向上を、そして専門性の向上と処遇（つまりは給料）の向上が毎年のように叫ばれている。給料上げる理由のためにキャリアアップ研修まで登場した。しかしこれは大事ではあるが本来でない。本来研修は各自が研修受けて研鑽を積むスタートに立たせてはくれるもので、けしてゴールではないのである。より現場実践に活かすとか研究するのは各自の主体的努力に俟たねばならない。

ここで、仮説1を立てた。すなわち、「困難な保育事業に挑戦してこそ専門性の向上、したがって、地位の向上も成り立つ」というものである。例えば、病児保育、または障害児保育。あるいは保育看護の世界。災害対応の保育士や特別危険な地域での保育。病棟保育士、呼吸困難児童を保育する、など。アレルギー対応、居宅訪問保育、居宅訪問障害児保育、など考えられる。このように困難な保育事業に携わる保育士の地位も処遇も上がるという仮説である。

しかしながら、この仮説1は、確かにわかりやすいが、ひとつの欠点がある。それは、困難な事業こそが大事で取り組むべきものなら実は、はじめから保育士という職業を選ばず医師や看護師、保健師、災害対応看護師、管理栄養士、ベンチャービジネスの社長、自衛隊、消防隊、救助隊など、他に山のように存在するたくさんの困難な職業に就職してしまうだろうということである。難しい職業が大事なのは確かだが、かといって、それでは大多数の健常児をみる保育所保育士は大事ではないのであろうか？ 重度障害児対応や心臓病乳幼児だけが大事なのだろうか？ 決してそうは思わない。

そこで加えたいのが「偉大なる平凡」である。大多数の子どもにただ寄り添う、そしてあたりまえのことを教え、行動することの偉大さ。子どもに、あたりまえの人間のあたりまえのふれあいをおしえ人間とはいいものだと言え、乳幼児に人間とは信ずべきものであり自分がこの世界にいていいのだと、「安心」を教えること。これが平凡だがありがたいことである。生まれて、0歳、1歳、2歳のこどもには、まっとうな大人としての保育士さんと出会い人間のよさを骨の髄までしみとおらせる役目これが保育士さんではないだろうか。

これは、あつてはならないことであるが自宅でたとえ仮に、虐待めいたことにあつたとしても月曜日から金曜日まで週のうち5日間はしあわせな、いい大人としての保育士とともに過ごせること、これは当該乳幼児にとってたいへんな救いとなる。大多数の平凡な保育士による当たり前の保育が大多数の普通の子どものまっとうな子どもにするのである。

これは病を治すことと同じくらい尊いことなのである。

目立たないが確実に人間を人間にする途のその最中にある。それが保育士さんだと思う。

そのため保育士に望むことは人間を愛し、うまずたゆまず乳幼児の幸せを目指して、健康な身体と健全な精神をもち、けしてゆるがぬ保育士たること。個人的に地位の向上も大事だが、そもそも子どもの福祉を目指したのである。

大多数の当たり前の保育士が大部分の当たり前の子どもを育ててゆく。

その大事さにこそ地位を授けるべきであろう。あたりまえの保育士の処遇を上げるのは国、地方自治体の責務である。そうしないでおいて人材不足を叫んでもそれは日本の国、自治体の自業自得というものである。喜怒哀楽を伝え、人間とはいいものだという人間の基礎固めをする職業。そのまま十分尊いといいたい。

ここで個人の努力したいという欲求に応じて、多様な個人の要求を充たす努力は必要だが、ここで保育士個人の上昇という希望について野坂 勉研究員（大正大学名誉教授）のことばを引用したいと思う。

「保育士が保育専門職としての地位を確立するためには専門職としての要件たるオートノミー＝自律性を獲得しなければならない。すなわち職業的自立と社会的使命を担う資質の涵養と向上の責任を自らに課す事が求められる。そこでは保育実務の水準維持と能力向上に止まらない、保育専門職が依って立つ科学知識と技術技能の研究開発能力を高めなければならない。保育士の社会的支持基盤たる専門職能団体と共に学会に基礎をおく学術支援機構といった組織的 研究活動に関与し成長する事が保育士の保育専門職としての要件である。」と。

これが日本保育協会に保育科学研究所のある理由であり多くの日本福祉施設士会、全国保育協議会、全国私立保育園連盟こども・保育研究機構そして日本保育学会や全国保育士養成協議会など各種団体及び各種研究団体の存在する理由である。

自ら学び向上してゆく姿勢は大事であり認可保育所は職場としてできる限りバックアップしたいものである。

---

(仮説2)「保育士の処遇向上はそのまま保育所における子ども処遇向上になる」の修正・追加について

かつて、厚生省と労働省が合体して厚生労働省に省庁再編された頃、さかんに唱えられ、筆者(國重)も提唱したのが、この仮説であったが、だいたい平成7年から10年間はよい目標として扱われたものと思う。それは、社会福祉法人も認可保育園も当時はあまりに保育士はじめ保育所職員の労働者としての権利意識が低迷していたため「疲れ果てた保育士がいい保育活動できますか?」という標語でもって日本保育協会創立40周年記念事業シンポジウムを行った。それは当時、福岡県の第一福祉大学教授で元大阪市立大学教授の秋山智久氏をコーディネーターとしてシンポジストとして①ほあし子どものこころクリニック院長で元東京都立母子保健院院長の帆足英一氏(小児科医師)、②当時、厚生労働省障害保健福祉部企画課長だった村木厚子氏(元厚生労働事務次官)、③山梨県甲府市和泉愛児園園長の廣瀬集一氏(現在は甲府市議会議員、山梨県保育協議会会長)をメンバーとして迎え平成15年(2003年)10月23日(木)・24日(金)千代田区の砂防会館において、この、仮説2のシンポジウムとなった。当時は、がんばって保育士さんの労働条件上の処遇を上げてあげましょう、それがすべての解決の近道でしょう、というような結論だったと思う。

このように、この仮説2「保育士の処遇UPがこどもの処遇UPに直結する」という表題は多くの賛同を得た。しかしながら最近の事例及び多くの研究では必ずしも保育士の労働上の処遇向上と児童福祉の向上は一致しないということである。

なぜならば複雑化した現代社会では保育士の処遇を上げたから即、保育内容が向上するとは限らない。それは保育士の離職を減らす方法であることは確かだが。

また、給料が上がり、休みがとれれば保育所のこどもの保育の質があがるか、というとそんな単純な結果は得られない。とりわけ、保育士の労働の軽減がそのまま保育所に入っている子どもの保育の質の向上につながるとは言い切れないのである。このようにして、2019年8月という令和時代のはじまりである現時点では、保育所人材を取り巻く諸情勢は混迷の度を深めているのが実態である。

個別具体的なケース研究のつみかさねが必要な所以であろう。

---

[保育士不足を別の角度から考える]

おそらく他人の子の保育を代理するという職業の特徴からすれば保育士という職業は人口規模の一定割合以上は増えないのではないか。つまり、子育ての根幹は家庭・地域社会にあり一定以上の認可保育園も一定以上の保育士も自然に頭打ちとなる(仮説3)のではないかということである。

この仮説3については今回の「保育士確保に関する論文」の趣旨に反するではないかという読者もおられることと思う。そこで、例えば、国の人口と医者や弁護士、消防士、自衛隊員、大学教授、国家上級公務員、国会議員、または理髪師、美容師、多くの職業の適

正配置数というものは必ずあるが、国策としての待機児童解消とそのため保育士現役の数の適正配置数は本当にあと7万人以上もの不足なのであろうか。一体、わが国の母親のすべてを労働市場に出して、そのかわりを保育士が務めなければならないなどあり得ないであろう。

その適正配置数を求めた研究が進みつつあるとはいえ、今秋10月の消費税10%への値上げと同時の保育の無償化もあり、当分の間保育士不足解消はできそうにない。むしろ、在宅ワークはじめとして実の母親が実子の子育てをする姿勢へのふりかえりが急務なのではないのか。なんでも公（おおやけ）頼みの「スウェーデン病」という言葉もある。

筆者はなにも日本に認可保育所がなくてもいいと言っているわけではなく、優れた認可保育所を適正数配置し、必ずしも必要でない保育ニーズ（悪い遊びのためにあずける、とか犯罪行為をするためにあずけるなどは論外にしても）保育を頼む理由を問わないなどおかしいのであって、本来の認可保育所の役割を核にすべきだと思うものである。

地域や家庭が保育・子育ての応援できない時代と言われて久しい。そのかわりに何をもってくるかによって百家争鳴の様相を呈しているが、昔に戻るわけにもゆかず、それはそれなりに段階のある保育専門家の養成が必要だと思われる。

保育士、保育補助者、パート、アルバイト、ボランティア、子育て支援員、地域の関係機関やおせっかいおばさんなどなど。

いまは多くの職種や人と連携できる調整役（コーディネーター）が必要となっており包括支援センターとの関係や街ぐるみの福祉など工夫できる。社会福祉法人や保育園の地域貢献や地域ネットワークの活用が求められている。

各保育園はまず園長が率先してこのコーディネーターを果し後に続く人材を養成することができれば光が見えてくるように思う。

#### 【結語】

結局、世の中で認可保育所だけで子育てを解決しようとしても、それはとうてい無理であり多くの社会資源、行政機関とも連携し、多数の人々との連携により成り立つ。これは伝統的表現でいえば保育所と「家庭・地域社会との連携」という言葉にかえていく。

結論としては具体的個別的なケースをもとにして各保育園が置かれた地域のなかで、まさに家庭・地域社会との連携を模索していくことが大事でありその連携の質と量の進展が求められているのではないだろうか。

人材⇒子育て支援⇒保育園運営と 家庭・地域社会との連携